

ПОБЕРЕЖНА Н.М., к.е.н., доц., НТУ «ХПІ»

БОНДАРЕНКО І.О., студент, НТУ «ХПІ»

КОВЯХ К.В., студент, НТУ «ХПІ»

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

За пропозиціями науковців [1-6] трудовими ресурсами підприємства вважатимемо всіх працюючих на підприємстві людей, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання, практичні навички у виробничо-фінансову діяльність для виконання місії підприємства та досягнення його цілей. При цьому важливим і необхідним моментом в підвищенні ефективності використання трудових ресурсів підприємства вважаємо розробку програм їх розвитку, мотивації та стимулювання.

Співвідношення мотивів і потреб обумовлюють мотиваційну структуру, яка для кожної людини індивідуальна та обумовлюється безліччю чинників, а саме: рівнем добробуту, ціннісними орієнтаціями, кваліфікацією, посадою, соціальним статусом тощо. Крім того, знання структури основних мотивів та потреб характерних для працівників та можливостей підприємства для їх реалізації дозволить сформулювати концепцію стимулювання адекватну стратегічним цілям підприємства [1, с. 24].

Не менш важливими елементами системи мотивації персоналу є інструменти мотивації, які характеризуються сукупністю взаємопов'язаних заходів матеріального і нематеріального характеру, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних цілей та цілей підприємства. Матеріальні інструменти мотивації,

розуміють як сукупність економічних важелів, за допомогою яких держава або підприємницька структура здійснюють вплив на інтереси учасників виробництва в потрібному для них напрямі. Система матеріального стимулювання повинна забезпечувати, з одного боку, високий заробіток при досягненні високих результатів праці, покращенні якості продукції й зниженні витрат виробництва, з іншого боку, матеріальну відповідальність за недоліки в роботі. Тому низький рівень матеріального стимулювання призводить до погіршення кінцевих результатів як діяльності окремого працівника, так і підприємства в цілому, а це, у свою чергу, потребує якнайшвидшого вдосконалення та пристосування до сучасних умов господарювання. [1, с. 24].

Варто зазначити, що крім задоволення матеріальних інтересів, персоналу необхідне комплексне забезпечення широкого кола потреб соціального, організаційного, духовного характеру. У зв'язку з цим, нематеріальні інструменти мотивації розглядаються як цілісний комплекс управлінських заходів для досягнення цілей підприємства, що базуються на принципах соціального партнерства і сприйняття працівниками загальноорганізаційних принципів, відповідальності та пріоритетів [2, с. 17].

Наразі керівники сучасних підприємств використовують як матеріальне стимулювання, так і нематеріальне. Але як показує практика, саме матеріальне стимулювання за допомогою заробітної плати виступає основним діючим механізмом загальної системи мотивації на сучасних підприємствах.

Список літератури:

1. Бакуліна О.С. Мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах реалізації Євроінтеграційних пріоритетів: дис. ...канд. екон. наук : 08.00.04 / Оксана Сергіївна Бакуліна; ЖНАЕУ ; наук. кер. Зінчук Т.О. – Житомир : [б. в.], 2015. – 280 с.;
2. Зіновчук В.В. Нематеріальна мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств / В.В. Зіновчук, Т.В. Штерма. – Чернівці : Буковинський ун-т. – 2012. – С. 228;
3. Брік С.В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві / С.В. Брік, Д.В. Дегтяр // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2015. – № 60 (1169). – С. 94-97;
4. Колесніченко А.С. Філософсько-аналітичний погляд на категорію заробітної плати в контексті побудови облікового процесу установ бюджетної та фінансово-кредитної сфери / А.С. Колесніченко // Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції : матеріали 9-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 квітня 2017 р. – Харків : ХНУБА, 2017. – Ч. 2. – С. 119-121;
5. Побережна Н.М. Напрямки удосконалення систем оплати праці персоналу підприємства / Н.М. Побережна, М.С. Пантелєєв, А.Г. Чижик // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2015. – № 25 (1134). – С. 104-110;
6. Мардус Н.Ю. Теоретичні і методичні аспекти питань обліку праці і заробітної плати / Н.Ю. Мардус // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес

і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2014. – № 32 (1075). – С. 162-165.